

Beberapa masalah yang umum terjadi di perusahaan

Tidak tepat di dalam merekrut karyawan

Kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan

Penilaian kinerja yang tidak tepat sasaran

Perancangan pelatihan / pengembangan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan

Sulit memahami tugas yang sebenarnya pada posisi-posisi tertentu





APA ITU ANALISA JABATAN?

Analisa jabatan adalah prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan, dan orang seperti apa yang akan dipekerjakan untuk jabatan tersebut (Dessler 1997)

Analisa jabatan adalah proses mempelajari dan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan operasi dan tanggung jawab dari suatu jabatan (Flippo, 2003)

INFORMASI YANG DIPEROLEH DARI ANALISA JABATAN

•••

- Aktivitas Pekerjaan

- Perilaku manusia

- Mesin, perangkat, peralatan yang diperlukan

•••



- Standart prestasi

- Konteks pekerjaan :
jadwal, kondisi fisik

- Persyaratan pekerja :
keterampilan,
pengetahuan, pendidikan
dsbnya

•••

HASIL ANALISA JABATAN

Job Description

Daftar tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, penjelasan terhadap koordinasi kerja, kendala, situasi tugas

Job Specification

Daftar dari suatu jabatan, meliputi pendidikan, keterampilan, kepribadian dan lain-lain yang sesuai dengan jabatan tersebut.



TUJUAN ANALISA JABATAN



Sumber: Dessler (1997).



Kajian Pustaka

Dessler, Gary. 1997. *Human Resource Management*, Seventh Edition, Prentice Hall Inc., New Jersey.

Flippo, Edwin B. 2003. *Manajemen Personalia*, Jilid II, Erlangga, Jakarta.

Mondy, R. Wayne, 2008. *Human Resource Management*, Tenth Edition, New Jersey: Person Education, Inc.



TERIMA
KASIH